Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica Nº 298 de 2005

TRABAJADORES DE LA EMPRESA RADESCA S.A.

Contaminación con plomo

ver exposición

TRABAJADORES DE LA EMPRESA SUPER MANÁ

Informan sobre su situación laboral

ver exposición

UNIÓN NACIONAL DE ASALARIADOS, TRABAJADORES RURALES Y AFINES (UNATRA)

Delimitación de la duración de la jornada

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 4 de octubre de 2005

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Juan José Bentancor.

MIEMBROS: Señores Representantes Adriana Peña Hernández y Jorge Pozzi.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Jorge Zas Fernández.

INVITADOS: Por los trabajadores de Radesca S.A: señores Gustavo Rosa, representante de UNTMRA, Dante Pombo y Miguel Estévez.

Por los trabajadores de la empresa "Super Maná", señoras Magdalena Moltini, Leny Castillo y Nadia Mateo, señores Ismael Fuentes, Julio Rodríguez y representante de FUECI, señor Héctor Castellanos.
Por UNATRA, señores Germán González y Segundo Rodríguez.

SEÑOR PRESIDENTE (Bentancor).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión da la bienvenida a una delegación de trabajadores de la empresa Radesca S.A., integrada por los señores Gustavo Rosa -representante de la Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines, UNTMRA-, Dante Pombo y Miguel Estévez, quienes nos han trasmitido una preocupación que tienen con respecto a su lugar de trabajo; con mucho gusto los escucharemos y luego les haremos consultas sobre algunos aspectos de lo que expongan en este ámbito.

SEÑOR ROSA.- Soy el Secretario de Salud Laboral de la Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines.

Agradecemos a la Comisión que nos haya recibido. Estamos muy preocupados por la situación de los compañeros, en este caso puntual, de Radesca S.A., pero esto es algo que afecta en general a todos. Cada vez que alguien denuncia una actividad insalubre, que se está trabajando en malas condiciones, es perseguido sindicalmente.

Al compañero Dante Pombo, quien es el delegado de Salud Laboral del Comité de Base, después de estar tres años y medio en el Banco de Seguros del Estado debido a que tenía altos niveles de plomo en la sangre, cuando es dado de alta y se presenta a trabajar, la empresa Radesca S.A. no lo recibe, le dice que espere y en un par de semanas le comunica que está despedido.

Esto nos preocupa mucho. Hace bastante tiempo que estamos bregando por cambiar la situación de las condiciones de trabajo en las empresas y, concretamente, en Radesca S.A., firma que tiene más de cincuenta años de trabajo en plaza, con importantes contaminaciones en sus alrededores. Además, gran cantidad de compañeros han sido contaminados a lo largo de la historia de la empresa.

SEÑOR POMBO.- Mi situación es la siguiente. Estuve tres años y medio en el Banco de Seguros del Estado debido al alto nivel de plomo en sangre. Hace veintidós días el Banco me dio el alta; me presenté a trabajar en la empresa y me comunicaron que iban a solicitar un informe al Banco de Seguros del Estado, que demoraría unos días. El día 29 de setiembre me presenté en la fábrica y me comunicaron que estaba despedido. Cuando pedí explicaciones me dijeron que la empresa había decidido prescindir de mis servicios, que pasara por su estudio, que me harían la liquidación de lo adeudado. No me dieron ningún otro argumento.

SEÑOR ESTÉVEZ.- Pertenezco también a la empresa Radesca S.A. y soy el Secretario General del Comité de Base de la empresa.

No quiero ser reiterativo, pero también voy a referirme al caso del compañero, quien luego de más de tres años internado con altos índices de plomo en sangre, regresa a la empresa, en la que trabajó veinticinco años y prácticamente se lo deja en la calle.

El pasado viernes a la hora 17 y 30 reunimos a todos los compañeros de la fábrica para hablar sobre este arbitrario e injusto despido. Decidimos tomar una serie de medidas como, por ejemplo, a partir del lunes hacer dos horas de paro por día, y el miércoles, día que la empresa ha sido citada por el Ministerio, trasladarnos en bloque a ese lugar.

Ayer hicimos una asamblea, en esa hora de paro, en la que algunos compañeros nos pidieron -y la mayoría aceptó- que habláramos con la empresa para que flexibilizara su actitud y retomara al compañero.

La reunión con la empresa se hizo hoy a la hora 9 y 30. Preguntamos cuál había sido el motivo del despido del señor Dante Pombo y se nos respondió que se trataba de una decisión de la empresa, pero no se nos explicó las razones. Como nosotros somos compañeros de trabajo desde hace veinticinco años, le dijimos a la empresa que lo conocíamos y sabíamos que era un hombre muy trabajador. Se nos dijo que iban a reacomodar la empresa. Nosotros preguntamos si en ese reacomodo el compañero tenía un lugar, si podría ser reincorporado, teniendo en cuenta que tenía 45 años de edad y veinticinco de trabajo, a lo que se nos contestó que no. Dado que la situación no ha cambiado mucho y el mercado laboral tampoco, prácticamente queda en

la calle. Se le pagará el despido y todo lo demás -nos dijeron que iban a cumplir con todas las reglas-, pero Pombo quedará en la calle, sin trabajo. La plata se gasta y no tiene otro lugar donde trabajar. Ojalá que no pase, pero cuando el compañero pida trabajo en otro lado, van a llamar a RADESCA S. para solicitar referencias y les van a decir que estuvo más de tres años en el Banco de Seguros. Entonces, van a pensar: "Este hombre es un enfermo, no puede trabajar.

Nosotros dijimos a la empresa que habían echado a Pombo por estar contaminado. Por supuesto que nos dijeron que no, pero pensamos que si ese es el criterio que va a tomar la empresa, seremos varios los que vamos a ir para afuera, porque no se respeta ni la antigüedad ni la sensibilidad. El compañero se contaminó dentro de la fábrica.

Agradecemos a la Comisión por permitirnos expresar esta inquietud.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Quiero hacer una serie de consultas aclaratorias.

¿Este es el único caso de un compañero contaminado y que esté en seguro de paro por esa razón? ¿Durante estos tres años, el señor Pombo estuvo realizando alguna actividad sindical dentro o fuera de la empresa? ¿Era dirigente sindical antes, durante y en este momento? ¿Fue sustituido, en su puesto, por otra persona? ¿Cuántos funcionarios trabajan en la empresa?

SEÑOR POMBO.- Cuando en el año 2001 me mandaron al Banco de Seguros fueron conmigo cuatro compañeros más, de los cuales todos quedamos internados. Antes del 2001, hacía ocho años que la empresa no hacía controles de plombemia en el Banco de Seguros; en el 2000 contrató a una clínica -MEDILAB, Medicina Laboral- para comenzar a hacer los controles. Nosotros no podíamos acceder a los niveles de plomo que teníamos; reiteradamente pedimos estos datos a la clínica para compararlos con los exámenes de la sociedad, pero nos decían que estaban bien, que siguiéramos trabajando. Los exámenes se hacían en la clínica, pero nunca en el Banco.

En cuanto a la actividad sindical, desde el 1985 estoy afiliado al UNTMRA. Además, participo en la Comisión de Salud del comité de base de RADESCA.

En la empresa yo no realizaba ningún trabajo específico. Se va rotando. Cuando me contaminé por primera vez estaba trabajando en el horno de recuperado. Las baterías viejas se fundían y se volvían a recuperar; o sea, se hacían lingotes nuevamente. En el año 1995 -aproximadamente-, se continuó recuperando lingotes pero no fundiendo las baterías. Se recuperaba cables, caños, etcétera. El recuperado de plomo que yo hacía se dejó de hacer. Yo estuve ocho años en el turno de la noche y estuve a cargo de esa tarea en los últimos tiempos.

En este momento hay veinticuatro funcionarios en la empresa. Se contrata personal a través de una agencia de trabajo. Nos preocupa que no se les explique los riesgos que van a correr y que no se les haga un control. A los seis meses se los controla en la clínica, y cuando ven que está contaminado, piden a otro funcionario. Nosotros planteamos en la Comisión de Salud que los compañeros conocieran los riesgos y los implementos de seguridad que iban a necesitar para su protección, y así evitar problemas de futura contaminación. Inclusive, existen compañeros, contratados a través de la agencia, que están contaminados; existe un acaso específico, con menos de seis meses en la fábrica, con sesenta miligramos. (15:00:00) La empresa lo retiró y él está haciendo un juicio. No pertenecía al sindicato, porque era de la agencia. Pero en el caso de esta medida que se tomó, los compañeros de la agencia nos acompañaron en todo sentido y pararon; con los problemas de trabajo que hay, ellos se solidarizaron. A su vez, nosotros queremos retribuirles pidiendo que se les hagan controles en el Banco de Seguros del Estado al empezar, para saber qué niveles tienen, que se les informe para que puedan pedir implementos de seguridad y que cuando terminen el contrato de seis meses se les vuelva a hacer el examen, porque posiblemente se vayan contaminados sin enterarse de los riesgos que ello les puede acarrear en el futuro.

SEÑOR ESTÉVEZ.- Para complementar lo dicho por Pombo quiero decir que, por lo menos en los veinticinco años que hace que estamos en la empresa, ha habido varios compañeros contaminados con plomo. El caso más reciente fue en el año 2001, cuando cuatro compañeros estuvimos internados en el Banco de Seguros del Estado, pero posteriormente ha habido otros que también estuvieron contaminados; si bien no se les hizo el tratamiento que nos hicieron a nosotros, también estuvieron contaminados. En una oportunidad, seis compañeros estuvimos de licencia médica por contaminación con plomo.

En estos momentos estoy con licencia médica del Banco de Seguros del Estado, pero los índices están más bajos que cuando ingresé por primera vez.

Como esta es la Comisión de Legislación del Trabajo, me parece importante decir que anteriormente el Banco de Seguros del Estado respetaba los índices de la Organización Mundial de la Salud -OMS-, que eran 30 miligramos por decilitro de sangre. Actualmente, nos dicen que el protocolo ha cambiado, y hay quienes están trabajando y tienen 41 miligramos por decilitro de sangre. El compañero Pombo, a quien le dieron el alta, tiene 36 miligramos por decilitro de sangre; yo tengo 34 miligramos por decilitro de sangre. O sea que han cambiado los criterios que utilizaban hace dos años; no sé por qué, no nos supieron explicar. Entonces, aprovechamos esta instancia para manifestar nuestra inquietud en ese sentido.

La empresa va al Banco y parece que tuviera absoluta impunidad; discrepa -está bien que lo haga- como si fuera uno más del Directorio del Banco. Todo eso nos genera ciertas dudas, que no sé si las podremos disipar aquí, pero por lo menos marcamos la inquietud que tenemos con respecto a este tema.

Hay cinco organizaciones internacionales; la OMS ha cambiado los niveles, pero hay otras tres que establecen que el índice permitido es de 30 miligramos por decilitro de sangre. Ahora nos dicen que son 40 o 50 miligramos por decilitro de sangre. Eso nos preocupa, porque en el medio de esa duda estamos nosotros, está la vida de las personas. Nos parece que, por encima de un salario, de una remuneración, está la salud de las personas.

Aprovechamos esta instancia para plantear nuestras dudas y nuestra preocupación con respecto a estos temas.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, ¿cuál es la causal de despido que esgrime la empresa?

SEÑOR POMBO.- Me comunicaron que prescindían de mis servicios -tengo aquí una copia de la nota- y que se me iba a abonar todo lo que se me adeudara en el estudio de la empresa; no me dieron ninguna causa de despido.

SEÑOR PRESIDENTE.- La primera duda que habría que disipar -lo tendría que hacer el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- es si no se trata de un despido abusivo, que generalmente se da cuando la gente retorna de una situación de enfermedad o algo por el estilo; las patronales muchas veces prescinden del trabajo de esa persona, presumiendo que, de alguna manera, ha quedado resentida en su capacidad para trabajar.

Para nosotros, resulta más que importante consultar con la empresa sobre cuáles son las características de esto, máxime cuando se trata de personas que, como ustedes señalaron, tienen veinticinco años de trabajo allí; deben tener un prontuario sobre su comportamiento. Esto es más que sintomático y se estudia a nivel del derecho del trabajo que hay determinados derechos que tiene el empresario, pero que muchas se acotan al momento de reintegrar a un trabajador que durante largo tiempo estuvo en el Banco de Seguros del Estado. Pasa lo mismo con las mujeres embarazadas, cuando muchas patronales las despiden al retornar a su trabajo, configurando en muchos casos una situación de despido abusivo. Habrá que analizarlo.

En segundo término, ¿tienen servicio bonificado de jubilación?

SEÑOR POMBO.- No. En el año 1985 se pensó en una ley por la que se trabajaba seis horas en la empresa, y dos años de trabajo se computaban como tres, pero quedó todo en la nada.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ese es otro aspecto que interesa a la Comisión. Resulta clarísimo que en un lugar donde se trabaja con plomo y hay enfermedad en la profesión, más allá del horario que cumplan -pueden trabajar dos horas, e igualmente están expuestos al plomo-, se genera una situación en la cual deberían ser tenidos en cuenta como posibilidad de enfermedad profesional, lo que no se paga con dinero, como se ha dicho, ni con menos horas. Generalmente, cuanto menos horas se expongan al plomo es mejor, pero de todas maneras, aunque ello se produzca durante media hora, pueden quedar contaminados. Entonces, generalmente se recurre, en última instancia, al tema de la bonificación, o sea, al tres por cuatro, dos por uno, tres por dos; eso lo determina una Comisión que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esto también deberíamos analizarlo.

El tema es que las empresas deben pagar más por los afiliados que están en esa situación, por lo que, en general, son reacias a incorporarlos a la bonificación; por cada trabajador tienen que pagar un plus en la medida en que lo van a utilizar por menos tiempo. Pero dado que el tema ya está radicado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, creo que este es el momento de que haga la solicitud -de lo contrario, lo haremos nosotros- a la Comisión de Salud, que funciona en ese ámbito, que es honoraria, y es la que determina si están encuadrados dentro de alguna ley o no. Existía una ley que durante la dictadura fue borrada del mapa; cayeron todas, pero fueron recuperadas de a una. En algunos casos, los trabajadores volvieron a tener la bonificación y, en otros, no. En el caso de ustedes, lamentablemente, siendo clarísima la posibilidad de contaminación, más allá de los cuidados que la empresa pueda tener -que es bueno que los tenga, porque nadie quiere contaminarse-, porque ha habido casos relativamente recientes de gente que se ha contaminado, parecería un trabajo de insalubridad que habría que tomar con mucho cuidado.

SEÑOR ZÁS FERNÁNDEZ.- Sé que quienes están expuestos a la contaminación son fundamentalmente los trabajadores de las fábricas de baterías, pero quisiera saber si esto se da en alguna etapa de la producción o si está expuesto todo el personal, inclusive, el administrativo.

También me interesaría conocer cuáles son los implementos de seguridad, si la empresa los proporciona, y quisiera que se ampliara en ese sentido.

Por último, quisiera saber si los niveles de contaminación pueden llegar a desaparecer totalmente con un tratamiento adecuado o si siempre quedan residuos en las personas que estuvieron expuestas durante muchos años.

SEÑOR POMBO.- La planta está constituida por tres galpones que están unidos, no hay separación entre medio, por lo cual la contaminación es igual en todo el recinto, aunque no se esté manipulando material contaminante, porque son galpones abiertos.

En cuanto a los implementos de seguridad, actualmente ha habido mejoras en el suministro de guantes y máscaras.

En relación con las mejoras de las condiciones de trabajo, siempre recalcamos que no queríamos que la empresa cerrara, porque siempre se argumentó que nuestra intención era que la fábrica cerrara. Los trabajadores siempre pusimos el énfasis en mantener la fuente de trabajo y, por supuesto, en mejorar las condiciones, porque, de esta manera, también se logra una mejor producción.

Hoy en día algunas partes ya no se fabrican aquí. Las baterías viejas se llevan a Brasil y se traen las rejillas prontas. Esto no nos favorece en nada porque, además, se reducen los puestos de trabajo. O sea que no se mejoraron las condiciones de las máquinas o de los extractores, simplemente se importan las partes. El horno de recuperado hace siete años que no funciona porque cerraron el galpón cuando comenzaron a aparecer los problemas de contaminación, inclusive, entre los vecinos. No recuerdo la otra inquietud.

SEÑOR ZÁS FERNÁNDEZ.- Si quedan vestigios después de los tratamientos.

SEÑOR POMBO.- Según la Facultad de Medicina, las secuelas permanecen. Los compañeros que están jubilados y tienen más de sesenta años tienen problemas en los huesos o en el hígado, pero nunca se especificó que fueran causados por el plomo. No tenemos un registro exacto, pero sabemos que los compañeros de más edad están afectados.

SEÑOR ROSA.- Me gustaría redondear. Hemos traído los informes del departamento de salud ocupacional de la Facultad de Medicina donde se viene haciendo un registro exclusivamente de los compañeros de Radesca. También tenemos un registro de los trabajadores de la fábrica FANAESA, que ya no existe, pero en nuestro barrio viven los compañeros que están desocupados y torcidos por haber quedado desamparados del sistema previsional y de atención.

Asimismo, contamos con un informe del Departamento de Salud Laboral que presentamos en el Banco de Seguros y que vamos a entregar a la Comisión.

Los compañeros que están aquí presentes fueron de los pocos que siempre estuvieron organizados y han participado visitando bastante seguido el sindicato. En el año 2001, luego de muchos años de no realizarse

los estudios de plomo en sangre a través del Banco de Seguros y como consecuencia de la presión ejercida por el sindicato, la empresa manda a los trabajadores a hacerse los análisis correspondientes y cuatro de ellos quedan internados.

Hay una clínica privada que oficia de filtro, es decir, les hace los exámenes a los compañeros, pero los resultados jamás llegan al Banco de Seguros. Como los compañeros han estado expuestos durante muchos años, cuando los índices son muy elevados tienen síntomas y, al estar organizados, se presentan en el Banco de Seguros. A partir del año 2004 todos los compañeros se organizaron y ahora exigen que se les realicen los estudios en el Banco de Seguros; inclusive, han tratado de impedir que la clínica MEDILAB actúe como filtro. Además, la Ley Nº 16.074 ampara a los trabajadores en cuanto a la atención periódica, máxime cuando están expuestos a contaminación.

El año pasado, como organización y como trabajadores, le presentamos una propuesta al entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Pérez del Castillo, para realizar una mesa redonda de diálogo y de trabajo a los efectos de encontrar soluciones. En ella participarían todos los actores que tienen que ver con el tema. Estamos muy preocupados porque en materia de seguridad la ley no se cumple, vamos al Banco de Seguros y nos rechazan, después nos despiden y quedamos en la calle. Pretendemos que en esa mesa redonda estén representados el BPS, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Banco de Seguros del Estado, la empresa, los trabajadores, y también el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente por la habilitación.

A partir del año pasado, mediante una nueva ley de reciclaje de baterías, se habilitó a la empresa a reciclar. Esto pondría en funcionamiento un viejo horno que fue el que contaminó durante años al barrio y a los trabajadores.

Con respecto a si se contaminan los compañeros en una u otra área, debo decir que la contaminación se produce en toda la fábrica. Cuando fue dado de alta en el Banco de Seguros, al compañero Miguel Estévez lo ponen a trabajar en un ambiente libre de plomo, a ordenar el patio -lo que nos parece una discriminación- y tienen que volver a internarlo porque le subieron nuevamente los niveles. El informe es muy claro; cuando Pombo ingresa al Banco de Seguros en diciembre de 2001 tiene 72 miligramos de plomo en sangre y Estévez tiene alrededor de cincuenta.

Nos interesa mucho el registro de los trabajadores, la ley de bonificación y cambiar los procesos de trabajo que durante años han contaminado el medio ambiente y a los trabajadores. La prueba es lo que pasó con los compañeros de FANAESA, que hoy están prácticamente torcidos, porque una vez que el plomo llega a ciertos niveles, el organismo no lo elimina. Por ejemplo, el compañero Pombo, después de tres años y medio, bajó de 100 a 36. El Banco de Seguros del Estado le dio el alta, y la empresa aprovechó la oportunidad y lo echó.

En mayo de este año nos reunimos con el Presidente del Banco de Seguros del Estado, profesor Gustavo Vilaró, a quien le planteamos esta problemática y le pedimos que se hiciera un estudio exhaustivo de todos los trabajadores que figuraban en la plantilla, porque siempre se analizó a los efectivos y no a los eventuales. El Banco tomó cuatro muestras; la que analizó MEDILAB fue la que dio menores niveles de plomo en sangre; la que analizaron el Banco de Seguros y la Facultad de Química resultaron ser muy elevadas y, por lo que tengo entendido, el Banco de Seguros envió la cuarta muestra a Chile. Es muy clara la forma en que interfiere la empresa en los controles.

El año pasado planteamos al señor Diputado Legnani nuestra preocupación por la habilitación de la planta debido a la insalubridad en que se trabaja e, inclusive, hizo un pedido de informes, pero todo quedó trunco.

Nos interesa, sobre todo, seguir trabajando, pero mejorar las condiciones de trabajo. Esta fue nuestra idea cuando planteamos la formación de una mesa de diálogo para encontrar soluciones.

SEÑOR POZZI.- El grave problema de la contaminación con plomo lo conocemos todos porque fue bastante público hace unos años en Montevideo y en algunas partes del interior.

Es importante la información que nos puedan dejar los compañeros, porque la Comisión está dispuesta a trabajar para solucionar parte de lo que se está planteando.

Asimismo, creo que hoy lo urgente y lo importante es el despido absolutamente injustificado del compañero Pombo. Si los compañeros están de acuerdo, quiero solicitar al Presidente de la Comisión que convoquemos lo antes posible a la empresa Radesca S.A. -que vendrá o no- para que nos dé su punto de vista acerca del despido de este compañero, que no tiene ninguna justificación, más allá de que pueda argumentar que no quiere cargar con la responsabilidad de mantener a un compañero que está contaminado con niveles altísimos de plomo, y que, seguramente, esta propenso a seguir contaminándose, porque sus valores están en el límite como para poder trabajar y la contaminación podría aparecer nuevamente, en especial en un ambiente que seguirá teniendo restos de plomo. Queremos conocer la opinión de la empresa para que sea pública y la puedan manejar los compañeros.

Creo que la Comisión, pese a sus limitaciones, deberá hacer todas las gestiones que estén a su alcance con el objetivo de revertir esta situación.

Me resulta -y creo que también a los compañeros de la Comisión- absolutamente conmovedor que sucedan estas cosas, que se reiteran. Considero que tenemos que trabajar en conjunto para ponerle coto.

De manera que, como ya dije, si la Comisión está de acuerdo, propongo al señor Presidente que convoque a la empresa, sin perjuicio de que, algún día, los compañeros de la UNTMRA nos inviten a participar en algún foro sobre este tipo de contaminación, que es preocupante en todo el país. No obstante, creo que lo urgente es atender la problemática del compañero despedido, que es realmente complicada.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Este tema es por demás sensible. Pensábamos plantear lo mismo que el señor Diputado Pozzi, por lo que apoyaremos totalmente su iniciativa.

Es importante conocer directamente la opinión de la empresa, no solo en virtud de estos planteamientos, sino también para preguntarle acerca de las condiciones en que se trabaja en la planta.

Asimismo, me gustaría consultar al Ministerio de Salud Pública en cuanto a si cambió los parámetros para considerar aceptables los niveles de contaminación con plomo. En general, en lugar de aumentar la aceptación, el organismo la reduce, y por eso me extraña que se consideren aceptables mayores niveles de plomo, cuando este metal no debe formar parte del organismo. Hago esta pregunta por deformación profesional, porque soy odontóloga, y como trabajé con plomo durante mucho tiempo sé que no se acepta la existencia de este metal.

Me gustaría preguntar a la empresa qué medidas tomará para cuidar el ambiente de sus trabajadores y qué pretende hacer con los que están contaminados, porque quiero saber si los va a sustituir definitivamente, pensando que volverán a contaminarse.

SEÑOR ESTÉVEZ.- A fines de 2001 y principios de 2002 estuve 37 días internado, y en 2003 estuve seis meses con licencia médica. Después de haber estado internado, me reintegré al trabajo y la empresa me mandó, junto con otro compañero, que también estaba contaminado, a limpiar una cañada que está en el predio de la fábrica, a nuestro entender, como una especie de castigo. La cañada estaba llena de totora, y había que arrancarla con la mano y con escardillo. No nos importó, porque precisábamos trabajar.

Como tenía niveles altos de plomo, cada tanto me tenía que hacer un examen en el Banco. Me hice un análisis después de haber trabajado en la cañada, y me dio que el índice de plomo me había subido. Es decir que el predio y la cañada también están contaminados. Después de haber estado seis meses de licencia médica, me mandan a cortar pasto alrededor de la fábrica. El examen de orina que me hice el 22 de agosto me dio valores mucho mayores que los admitidos; según el médico, hasta 5 miligramos es normal, pero yo tenía 9. Por eso, desde esa fecha estoy nuevamente con licencia médica.

Algunos de los compañeros que están contaminados tienen 25 años de trabajo, como yo, y por ignorancia -la contaminación con plomo es un tema del que se habla hace poco- no sabíamos qué pasaba, pero hay compañeros que entraron a la fábrica mucho después -como Álvaro Pereira, que entró hace dos años- que también tienen licencia médica porque están contaminados.

Reconocemos que la empresa ha hecho esfuerzos para mejorar el ambiente de trabajo, pero el hecho de que algunos compañeros se sigan contaminando significa que no está en condiciones aceptables.

También quiero hacer otro comentario, para que ustedes lo tengan en cuenta. Cuando los compañeros pasaron al Banco de Seguros, la empresa no hizo la denuncia durante un mes y una semana, porque no estaba de acuerdo con la resolución que el organismo había tomado. Esta medida les impidió cobrar el sueldo, con las consecuencias que esto acarrea. Pensamos que los trabajadores no podemos ser rehenes de los problemas y de las discrepancias de la empresa con el Banco de Seguros. Inclusive, en una reunión que tuvimos con Directivos de la empresa les dije -no me gusta ponerme en primera persona pero debo hacerlo- que me había mandado el Banco de Seguros y les pregunté si me iban a firmar la denuncia. Me respondieron que no la iban a firmar porque no estaban de acuerdo con las resoluciones del Banco. Les argumenté que precisaba cobrar y me dijeron que me mandaban la plata. Les contesté que ese no era el tema y que la empresa tenía que hacer la denuncia. En un primer momento, me pusieron el palo en la rueda, pero después accedieron a mi solicitud. Lamentablemente, otros compañeros no tuvieron la suerte que tuve yo de cobrar en pocos días.

Todas estas cosas las hace la empresa RADESCA S.A.; se las contamos para que las tengan en cuenta.

SEÑOR ROSA.- Estoy de acuerdo con lo planteado. El tema principal es el reintegro del compañero y el motivo por el cual fue despedido. Se aprovechó un intervalo después de que la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley de fuero sindical. En ese período, en los Consejos de Salarios, el Grupo 03 -en el que están los compañeros de electrónica- logró un acuerdo con los empresarios. En la cláusula de paz se estableció que antes de tomar una medida, la empresa debía conversar con los trabajadores para tratar de llegar a un acuerdo y que, si no se lograba, se iría a una mesa tripartita en el Consejo de Salarios. Sin embargo, la empresa violó lisa y llanamente este acuerdo.

Les pedimos que, en la medida de lo posible, nos ayuden, porque la empresa está tomando represalias. Actualmente, los veinticuatro trabajadores están organizados, mientras que hace unos cuantos años eran solo cuatro. Hoy, a todos los empleados les tienen que hacer estudios de plomo en sangre.

Queremos que se trabaje en buenas condiciones, que se mejoren los procesos de trabajo y que no cambien los trabajadores cada poco tiempo para que no haya contaminación.

Por otra parte, cuando surgió el problema del plomo en algunos ciudadanos de Montevideo -esta es una queja; ya la hicimos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-, se estudió toda la problemática a nivel de la población civil -fue importante porque los niveles eran altos, inclusive, en los niños-, pero se ignoró a los trabajadores que estaban expuestos. En ese momento, se dictó un decreto -que debe estar vigente- que establecía la necesidad de realizar estudios periódicos. Asimismo, el Ministerio de Salud Pública tiene un decreto que obliga a la realización de estudios periódicos según riesgo. Lo que pedimos es que se cumplan estas normativas que nos protegen y nos dan ciertas garantías.

SEÑOR ESTÉVEZ.- Voy a entregar a la Comisión el acta de formación del sindicato en 2004. De esta manera, van a poder comprobar que el compañero Pombo está integrado al Comité de Base.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les vamos a hacer llegar la versión taquigráfica de la sesión de hoy. También, vamos a invitar a la empresa para que se dé su punto de vista y haremos las consultas correspondientes con respecto a los guarismos que manejan el Banco de Seguros del Estado y el Ministerio de Salud Pública, para conocer cuáles están vigentes y cuáles cambiaron.

La Comisión les agradece su presencia.

(Se retiran de Sala trabajadores de la empresa Radesca S.A.)

(Ingresa a Sala una delegación de trabajadores de la empresa "Super Maná")

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de trabajadores de la empresa "Super Maná", integrada por las señoras Magdalena Moltini, Leny Castillo y Nadia Mateo, los señores Ismael Fuentes, Julio Rodríguez, y el representante de FUECI, señor Héctor Castellanos.

SEÑOR FUENTES.- Nuestra presencia en la Comisión es para denunciar la situación que están atravesando los trabajadores del supermercado "Maná".

En primer lugar, queremos dejar constancia de que este supermercado tiene cuatro sucursales de porte mediano y treinta trabajadores quienes, teniendo en cuenta lo generado en torno a los Consejos de Salarios, se organizaron a efectos de participar y ser protagonistas de esta nueva situación.

Una vez que los trabajadores se organizaron y tomaron contacto con FUECI, constatamos una serie de situaciones irregulares en el supermercado, entre otras, atraso en el pago de los salarios, no pago de las prestaciones al Banco de Previsión de Social, no cumplimiento de la media hora, horas extra que no se pagan doble y horarios de descanso que no son los legales.

Ante esto, lo primero que hicimos fue solicitar una reunión con los responsables de la empresa a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A las dos primeras reuniones concurrió un abogado representante de la empresa, y en ellas pudimos avanzar, intentando ordenar la situación general de los trabajadores con el supermercado. Eso nos llevó a mantener una reunión con el propietario del supermercado, doctor Carlos Plada, quien es abogado asesor del Banco de la República.

Mantuvimos con él una primera reunión de aproximación, en la que llegamos a una serie de acuerdos, entre otros, el pago de los salarios en tiempo y forma -pagaba los salarios alrededor del día 30 de cada mes, a mes vencido, y la intención era acercar el momento de pago salarial a las fechas legales-, la cartelera sindical, el pago de horas extra dobles y que no se descontara a las cajeras, de sus salarios, los faltantes y sobrantes de caja.

Reitero que, en principio, llegamos a un acuerdo para comenzar a respetar todo esto pero, lamentablemente, todo quedó en nada porque el doctor Carlos Plada siguió descontando a las cajeras los faltantes, no ha regularizado con el Banco de Previsión de Social -paga un mes sí y otro no- y hoy, 4 de octubre, todavía está debiendo salarios correspondientes al mes de agosto; no sabemos qué va a pasar con el pago de setiembre. En cuanto a las horas extra, se ha ajustado un poco en función del recorte, pero aún persisten desprolijidades con respecto a los descansos.

La situación se ha agravado porque cada vez que los compañeros reclaman el salario, el doctor Plada, en un tono impertinente y agresivo, les grita; en algunos casos ha habido hasta amenazas de que los va a echar, que los va a sacar a patadas, e inclusive, de agresión física hacia los trabajadores. Creemos que esta situación es grave.

Nosotros volvimos a citar a la empresa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero, lamentablemente, a la segunda reunión no se presentó, lo cual muestra una clara actitud de no querer conversar ni negociar respecto a una situación que para nosotros es muy compleja.

Hemos mantenido todo en un tono de diálogo, sin llegar a medidas mayores, teniendo en claro lo sensible que es el sector. Este es un tema sobre el que en algún momento tendremos que conversar a nivel general porque, como sindicato, entendemos que se trata, reitero, de un sector muy sensible. Indudablemente, esto trae aparejada una situación de conflicto, complicada, que denunciamos en esta Comisión.

SEÑOR CASTELLANOS.- Creo que sería bueno que los protagonistas directos, los trabajadores que están todo el día en el supermercado, respondieran algunas preguntas.

Quiero aprovechar esta oportunidad y la circunstancia que está atravesando "Super Maná" para sensibilizar a la Comisión de Legislación del Trabajo y decir que esto es moneda corriente en la actividad de comercio y servicios, con un agravante mayor en el interior del país. Como bien explicaba el señor Fuentes, los consejos de salarios han llevado al movimiento sindical, de una forma más estructurada, hacia el interior del país. Los consejos de salarios van a comenzar una etapa más difícil que la de ponerse de acuerdo con respecto a los laudos y a las categorías. Me refiero a la etapa de aplicación y respeto de los acuerdos en el marco de los consejos de salarios. En el sector empresarial de la actividad privada del interior del país hoy es moneda corriente la amenaza con el despido si el trabajador reclama -ni qué hablar si se organiza en un sindicato- el laudo correspondiente, de acuerdo con su categoría. Si bien el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está en una actitud más activa en cuanto al contralor de esto, todavía dista mucho de contar con una infraestructura, no solo organizativa sino en materia legislativa.

Por estos motivos, aprovechando la gentileza de la Comisión, decimos que para el movimiento sindical la celeridad con que se apruebe un proyecto de ley que contemple las libertades sindicales pasa a ser

fundamental si queremos hacer que los consejos de salarios sean una herramienta legítima de búsqueda de acuerdos en las relaciones laborales entre los trabajadores y los empresarios. De lo contrario, continuaríamos teniendo la herramienta del Consejo de Salarios y no la podríamos aplicar debido a la feroz represión que todavía existe por parte del sector empresarial.

Gracias.

SEÑOR ZÁS FERNÁNDEZ.- Se habló de irregularidades y se mencionó el tema de los descansos, en tanto no se ajustaban a lo que corresponde. Me gustaría que los trabajadores de la empresa nos describieran cuál es el sistema de descanso que tienen.

SEÑORA MATEO.- En un sistema de cuarenta y cuatro horas semanales de trabajo nos corresponde un día y medio libre; se incluye la media hora de descanso porque no hay personal que nos cubra. Se trabaja ocho horas por día. El dueño del supermercado nos dijo que teníamos que arreglarnos como pudiéramos para descansar, pero si no podemos hacerlo, no nos paga extra esa media hora, como corresponde por ley. Manifestó que es un problema que debemos arreglar en el supermercado, pero no hay personal para cubrirnos si tomamos la media hora; tampoco hay personal para cubrirnos si tomamos el día y medio libre que nos corresponde. Alega que no tiene personal para hacerlo y que esta sería la situación.

SEÑOR ZÁS FERNÁNDEZ.- ¿Cuál es el descanso semanal que realmente tienen?

SEÑORA MATEO.- Un día por semana.

SEÑOR POZZI.- Deseo que quede constancia de que hace dos o tres meses nos llegó en tiempo y forma la comunicación -inclusive, con nombres- acerca de que los compañeros de "Super Maná" habían constituido un sindicato. Esto es lo que en general hace FUECI cada vez que se constituye, por ejemplo, un Comité de Base.

Es evidente que la problemática en los supermercados es muy grande. A veces vienen a visitarnos al despacho compañeros que se han afiliado a FUECI, que han constituido sindicatos, quienes nos han comentado que todavía hay miedo, que muchos jóvenes transitan un proceso de adaptación, ya que están incursionando por primera vez en la actividad sindical, y se encuentran con este sistema de gritos y amenazas permanentes. Lamentablemente, esto es bastante común y extendido.

Tal vez siempre digo lo mismo, pero voy a repetirlo una vez más. Nuestra Comisión puede jugar un papel importante si nosotros recabamos la opinión de la otra parte y hacemos sentir la nuestra. Hay una organización incipiente y a priori se trata de evitar que se desarrolle como debería.

La Cámara de Diputados votó la ley de libertades sindicales -como ya se dijo- que, entre otras cosas, protege al trabajador precisamente cuando recién está naciendo el sindicato, que en general es el momento en que es más combatido y en el que se intenta eliminarlo.

Para ayudar a los compañeros, a la Federación, en la atención de una realidad tan dispersa como la actual, con una explosión de afiliación a los sindicatos -inclusive, es difícil organizarse para estar en todos los lugares-, por lo menos, podemos recabar la opinión del dueño del supermercado y, en función de ello, comentarle nuestra posición. No se está pidiendo nada desmedido y que no exista en los lugares donde las cosas funcionan, no digo bien, sino en forma medianamente organizada.

Insisto en que contemple esta posibilidad, si los integrantes de la Comisión están de acuerdo.

SEÑOR CASTELLANO.- La idea del Diputado Pozzi es muy interesante.

Normalmente los trabajadores -digo esto con absoluto respeto- sentimos una gran impotencia ante estas arbitrariedades. Inclusive, cuando concurrimos a la Comisión de Legislación de Trabajo nos parece que venimos a llorar nuestros lamentos; que no es posible, a través del esfuerzo que hacemos de acudir al Parlamento, encontrar una solución real y sustentable en el tiempo. No queremos retirarnos de acá una vez más con la sensación de que hemos venido a lamer nuestras heridas.

Recojo el guante del Diputado Pozzi y propongo a la Comisión de Legislación de Trabajo que intente reunir a las gremiales de los sectores empresariales del comercio y de los servicios -que también están muy bien organizados en sus sindicatos-, promoviendo una reunión de trabajo en la que se haga un debate que permita comenzar a transformar algo que se ha hecho cultura en este país: el empresario se siente dueño del trabajador en toda la extensión de la palabra. Tampoco pretendemos cambiar en tres meses una realidad que se viene dando desde hace tanto tiempo, pero sí comenzar a transitar un camino -la Comisión podrá señalar cuál es el más apropiado- en el que se haga un seguimiento firme y de mayor compromiso de las partes, de manera que no sea un dato de una estadística de esta Comisión que FUECI pidió una reunión para plantear una denuncia. Quiero que quede claro que valoramos enormemente el trabajo que hace esta Comisión, pero la vida nos demuestra que nos cuesta mucho encontrar soluciones. Creemos que esta idea podría servir como ayuda.

Existe la Cámara de Supermercados, que es muy poderosa, cuyo Presidente es el señor Polakof, de Supermercados "El Dorado", de Maldonado. La integran los principales supermercados de nuestro país: "Disco", "Ta-Ta", "Macro Mercado", "Multiahorro", etcétera. Creo que podríamos tener una conversación con ellos. A modo informativo, puedo decir que "Disco" recibe a los delegados de los trabajadores en la empresa; cuando FUECI participa nos recibe en la sala de fiestas de Mc Donald's, de Montevideo Shopping. El jueves pasado tuvimos una reunión por temas sindicales en medio de un cumpleaños infantil, porque los Gerentes de "Disco" entienden que FUECI podría generar una complicación dentro del supermercado; nos recibió en el salón de fiestas de "Mc Donald's" de Montevideo Shopping. Nosotros dijimos que en esas condiciones no podíamos reunirnos. Hemos avanzado: la próxima reunión será en la Cámara de Comercio. Esto es para que tengan una idea de hasta qué punto les cuesta entender eso.

Entonces, planteo la idea de impulsar una reunión para hacer respetar nada más y nada menos que lo acordado en el marco de los consejos de salarios y a la organización gremial.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, la Comisión procederá como lo hace generalmente: enviar la versión taquigráfica al empresario y convocarlo a la Comisión, quien podrá venir o no.

En segundo término, en lo que respecta al muro de los lamentos, es absolutamente cierto. Por ese motivo, se estudió y se aprobó en esta Cámara el proyecto de defensa de la libertad sindical. Considerábamos que de lo que se trataba era de dotar a los trabajadores de la protección necesaria; de lo contrario, íbamos a continuar recibiendo delegaciones y, al no tener una herramienta legal, no se podría hacer cumplir las normas. Lamentablemente, la historia está ahí; ustedes leen los diarios, son parte del proceso y saben dónde está el tratamiento de este proyecto. Me gusta dejar claro que en esta Administración, en este Gobierno y en este momento histórico, este Parlamento -por lo menos en la Cámara de Diputados y en esta Comisión- analizó a fondo el tema de los derechos sindicales y promovió una ley con la que se puede estar de acuerdo o no. Esta tiene media sanción y está a la espera de un diálogo que lamentablemente es contradictorio y largo.

No obstante, este hecho no quita otras actividades que se pueden llevar adelante. Me refiero a promover conversaciones y a tratar de reunir a los sectores empresariales. Por convicción personal, creo que si no existe un derecho que se haga respetar, y si no existe una norma que se cumpla, sea coercitiva y conlleve la multa que corresponde, no hay conversaciones que den resultado. Sin embargo, tampoco agotaría el camino del diálogo.

Agradezco vuestra presencia. Solicitamos nos dejen los datos concretos de la patronal para que nuestra Secretaría pueda proceder a citarlos rápidamente.

(Se retira de Sala los trabajadores de la empresa "Super Maná")

(Ingresa a Sala la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines.- UNATRA)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a una delegación de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines -UNATRA-, integrada por los señores Germán González y Segundo Rodríguez.

A pesar de estar con una agenda muy compleja, quisimos recibirlos para conocer sus inquietudes y ver de qué forma podemos apoyarlos.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Agradecemos que nos hayan recibido. También estamos complicados de tiempo -inclusive, tuvimos que dividir la delegación- porque en este momento participamos del Consejo de Salarios a punto de acordar la limitación de jornadas con ciertos parámetros. Al respecto traje copias de lo presentado por el Poder Ejecutivo. Creemos que no vamos a hacer acuerdo con este documento porque no recoge lo que habíamos planteado. Una de las inquietudes que no están contempladas en ninguno de los ítems es que esta iniciativa sea presentada como proyecto de ley. Esto es importante porque con el decreto del Poder Ejecutivo no alcanza; se necesita una ley para implementarse. Creemos que nuestro sentir no está recogido en ese documento, ya que no se marca una limitación de jornada para el trabajador rural

Tenemos una preocupación muy importante en cuanto al tema rural. Sabemos que es difícil organizar a los trabajadores rurales por la disparidad de los diferentes ámbitos de trabajo. Por eso venimos a esta Comisión a raíz del proyecto de ley de fuero sindical que se ha aprobado en esta Cámara.

Así como salió un documento con recomendaciones del Consejo Tripartito Superior Rural en cuanto al fuero sindical para el ámbito rural, creemos que precisamos inmediatas medidas para solucionar rápidamente esta situación y organizar a los trabajadores rurales. De esa manera, podremos tener insumos de esos trabajadores rurales para la discusión que se viene dando en los consejos de salarios. En este momento, la UNATRA representa a 80.000 trabajadores y precisamos insumos para representarlos bien. Creemos que sin contar con la ley de fuero sindical, no podemos representarlos como se merecen, porque no obtenemos los insumos de los trabajadores debido al temor a una patronal que no está acostumbrada a esto ni se ha adaptado a la democratización del trabajo.

Queremos saber cuál es el sentir de esta Comisión y cuál es el apoyo con el que podremos contar, tanto en lo relativo a la limitación de la jornada como del fuero sindical.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Quiero hacer hincapié en el tema de la limitación de la jornada. Si bien el Poder Ejecutivo ha elaborado un documento en ese sentido, seguramente para la discusión, nosotros no nos quedamos tranquilos. Si no hay un límite de las jornadas, simplemente se llevará a los papeles lo que hoy sucede en la práctica, y no sirve que nos digan que vamos a trabajar treinta horas semanales. No hay solución si no hay un límite de las jornadas. Trabajamos ocho horas, con un límite.

El decreto ha satisfecho en muy poco la esperanza de los trabajadores en cuanto al salario mínimo rural. Aun así, la patronal dice que ese decreto es un disparate, que es uno de los aumentos salariales más altos que ha habido; un 14% es un disparate, pero hablan de porcentajes y no del salario real. Por otra parte, en los consejos de salarios, los empresarios reconocen que hoy no se trabaja por esos salarios; sin embargo, no están dispuestos a llevarlo al papel y así permitir que los trabajadores gocen de los derechos de la seguridad social, que actualmente la mayoría de los trabajadores no tiene porque trabajan en negro o con salarios y jornales mínimos, aunque sean zafrales y ganen mucho más. La patronal lo reconoce y, en algunos casos, admite que pagan hasta tres veces más de lo que establecen los decretos, pero no están dispuestos a ponerlo por escrito.

A todos los trabajadores rurales del país nos dejó muy disconformes el decreto del Poder Ejecutivo. Para un trabajador que no tiene límite de jornada, ganar $ 110 es insignificante

Por eso, creemos que aquí se debe elaborar una ley sobre el límite de la jornada. Además, se debe rever la posición del decreto que se pueda aplicar o no a partir del 1º de julio. Está el decreto del salario mínimo. El Poder Ejecutivo dice que ese es un mínimo, un piso, pero, sin embargo, la patronal no está dispuesta a pagar más ni a reconocer nada más, porque está la ley. Entonces, para nosotros, hecha la ley, hecha la trampa. La patronal no se va a mover de esa posición. Por eso creemos que el Poder Ejecutivo debe aprobar un nuevo decreto o dar un porcentaje mayor porque, de lo contrario, seguiremos como estamos, será más de lo mismo.

No sé qué habrá pasado hoy en el Consejo Superior Rural, pero si se lleva a cabo lo que elaboraron los representantes del Poder Ejecutivo, vamos a seguir con más de lo mismo, pero documentado, a favor de la patronal. Trabajar cuarenta y ocho horas está bien, pero si no se establece el límite de la jornada, no sirve. Nos pueden decir que trabajaremos solo treinta horas, pero quince y quince, sin límite de jornada, y ¡chau, "Pinela"!

Si el salario mínimo es una base establecida por el Poder Ejecutivo, en virtud de que la patronal no toma medidas ni propone iniciativas -dice que no hay más que eso y que es un disparate lo que el Gobierno ha

decretado-, nos generan dudas los negociantes del Poder Ejecutivo, porque no saben si van a aplicar o no ese salario mínimo establecido en el decreto.

SEÑOR POZZI.- Quiero que nos aclaren algunos puntos.

El Poder Ejecutivo decretó un laudo mínimo para el trabajador rural. ¿Cuánta plata es?

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Manifiesta que es el salario mínimo, pero no quiere decir que ese sea el salario.

SEÑOR POZZI.- Decretó el salario mínimo; se puede pagar más, pero no menos.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Así es.

SEÑOR POZZI.- ¿De cuánto es ese salario mínimo?

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Un jornalero sin límite de jornada cobra, como máximo, $ 96; me refiero a un trabajador de la ganadería y agricultura extensiva. Un jornalero zafral ganaría $ 122; aplique $ 28 más por ficto de alimentación y vivienda.

SEÑOR POZZI.- ¿Cuánto ganaban antes?

SEÑOR RODRÍGUEZ.- La verdad es que se trabaja a destajo en la mayoría de los casos. Los que aparecen en Caja, los que están legalmente, aparecen con los salarios mínimos fijados por el Poder Ejecutivo.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Antiguamente, un peón ganaba $ 78 nominal; en estos momentos, gana $ 96 nominales. Pero el peón no es el salario mínimo que existe en el sector rural. Ellos marcan el salario mínimo del sector rural y utilizan una escala, que es el peón, que en este momento estaría ganando $ 2.500. Pero hay salarios inferiores a esa cifra; por ejemplo, el de la cocinera. La doméstica rural está ganando $ 61 diarios. Lo que pasa es que el sector rural tiene una prestación que se llama "ficto alimentación vivienda", por la que se deben pagar $ 48 más por día si no se da casa y comida al trabajador; si le dan casa y comida, no cuenta con ese dinero, es deducible. En estos momentos, una doméstica que vive en un establecimiento rural gana $ 61. SEÑOR POZZI.- Si los trabajadores no viven en los establecimientos, a los $ 61 se le suman $ 48.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Todos los trabajadores por igual reciben los $ 48, es una partida fija.

SEÑOR POZZI.- Hasta la instalación de los consejos de salarios, ¿cómo funcionaba la limitación de la jornada? ¿Se trabajaba todo el día?

SEÑOR GONZÁLEZ.- En cuanto a la limitación de la jornada, existe una ley que solo abarca a la granja en las áreas citrícola, frutícola, hortícola y apícola, es decir, la categorización granja.

Dentro del Consejo Superior Rural existen tres grandes grupos: granja, ganadería y agricultura extensiva y forestación. Hasta el momento, los únicos que tienen la limitación de la jornada a ocho horas es la categoría granja. También hay una ley que promulga las ocho horas para los trabajadores arroceros.

SEÑOR POZZI.- A partir de la instalación de los consejos de salarios, ¿hay limitación de jornada para los trabajadores de la ganadería y de la agricultura extensiva?

SEÑOR GONZÁLEZ.- No. Sigue sin haber.

SEÑOR POZZI.- O sea que hubo un aumento de salario que no alcanzó, que es un mínimo para todos, pero lo que no hay es una limitación de jornada en los casos de la ganadería y de la agricultura extensiva y en la forestación.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Sí.

Nosotros presentamos un proyecto en el cual planteamos que nuestro objetivo es llegar a la cuarta canasta básica familiar. No decimos que sea a largo, mediano o corto plazo; simplemente, queremos llegar a ese objetivo en estos cinco años. También propusimos un incremento de un 10% semestral, más el aumento del IPC y con esto estaríamos llegando a la cuarta canasta básica familiar.

Sentimos que se nos está tomando el pelo porque hemos presentado propuestas positivas y, hasta el momento, no hemos recibido ninguna respuesta concreta ni una propuesta alternativa desde la patronal. Si nosotros decimos sí y la patronal dice no, el Poder Ejecutivo lo único que hace es armar un documento que diga "so", no está siendo objetivo, quiere quedar bien con Dios y con el diablo.

En cuanto a la limitación de jornada, llevamos discutiendo ciento veinte días, sin descuidar el tema salarial. Nos parece que es un tiempo bastante prolongado y el primer documento del Poder Ejecutivo lo recibimos ayer. Hemos presentado varios proyectos; quizás el primero fue un poco exigente pero lo fuimos adaptando a la situación. La patronal acepta establecer en los documentos determinadas condiciones que nosotros exigimos pero, después, en el momento de firmar dice que no está de acuerdo. Creemos que el Poder Ejecutivo debe ampararnos. Lo que más nos duele es que el Poder Ejecutivo no haya enviado al Poder Legislativo un proyecto de ley relativo a la limitación de la jornada.

La UNATRA va a retirarse de los consejos de salarios rurales y haremos movilizaciones que arranquen desde Bella Unión y terminen en la capital.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su presencia y nos vamos a poner en contacto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para conocer su punto de vista en cuanto a la negociación que se viene llevando adelante, para ver la posibilidad de que la solución de este tema pase -como corresponde- por lo legal y para poder tener una ley como herramienta para la fijación de los salarios. También tenemos que saber cómo finalizan las conversaciones que hoy mismo se están llevando adelante para que después, en la discusión interna de la Comisión, podamos encontrar las soluciones.

(Se retira de Sala la delegación de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines)

——Se levanta la reunión.